



## Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:  
**Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)**  
Para leer el texto completo de la licencia, visita:  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

### Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra  
hacer obras derivadas

### Bajo las condiciones siguientes:



**Atribución** — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



**No Comercial** — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

# **EL ACOSO LABORAL: Un concepto reciente dentro del marco normativo laboral colombiano**

THE MOBBING: A novel concept within the Colombian normative framework

María Camila Velásquez Wilches<sup>1</sup>

## **RESUMEN**

En el ámbito legislativo nacional, el área del derecho al trabajo, a lo largo de los años y las diversas luchas laborales, se han venido reconociendo una serie de derechos y deberes cuyo cumplimiento corresponde a parte y parte de quienes conforman la relación laboral. En este sentido la dignificación del trabajador como tema central de la relación laboral constituye a criterio de este autor el móvil principal para la prevención del acoso laboral. Es allí donde el desconocimiento de la norma o la ineficacia de la misma actúa en detrimento de la dignidad del trabajador, en virtud de esto con el presente artículo se pretende realizar un análisis conceptual de lo eficaz y efectiva que es la legislación laboral respecto del acoso laboral en Colombia, siendo este concepto concebido de forma expresa dentro del marco normativo laboral solo hasta la aparición de la ley 1010 de 2006.

**Palabras Clave:** Acoso laboral, igualdad, dignidad, derecho laboral, relación de trabajo, eficacia normativa.

## **ABSTRAC**

In the national legislative sphere, the area of the right to work, over the years and the various labor struggles, have been recognizing a series of rights and duties whose compliance corresponds to part and part of those who make up the employment relationship. In this sense, the dignity of the worker as the central theme of the employment relationship constitutes, according to this author, the main motive for the prevention of mobbing. It is there where the ignorance of the norm or the

---

<sup>1</sup> Estudiante de derecho Universidad Católica de Colombia; CC. 1.022.409.854 de Bogotá; Cód. 2109718; Email [mcvelsquez18@ucatolica.edu.co](mailto:mcvelsquez18@ucatolica.edu.co). Artículo reflexivo para optar al título de abogado. Director: Dr. Luís Fernando Vallecilla Baena, profesor titular en la cátedra de derecho laboral.

ineffectiveness of it acts to the detriment of the dignity of the worker, by virtue of which this article aims to perform a conceptual analysis of how effective and effective is the labor legislation regarding workplace harassment in Colombia, this concept being expressly conceived within the labor regulatory framework only until the appearance of Law 1010 of 2006.

**Keywords:** Mobbing, equality, dignity, labor law, employment relationship, normative efficiency.

## **SUMARIO**

INTRODUCCIÓN, 1. Aproximación al concepto de acoso laboral. 1.1. Mobbing o Acoso Laboral. 1.2. Etapas del Mobbing. 1.2.1 Conflicto inicial, estigmatización, intervención y marginación o expulsión, 2. Antecedentes del Acoso Laboral. 2.1 Antecedentes Internacionales. 2.2. Antecedentes Nacionales, 3. Ley 1010de 2006. 3.1. Análisis de la Ley (definición, ámbito de aplicación, sujetos, circunstancias de agravación y atenuación y sanciones), CONCLUSIONES, REFERENCIAS

## INTRODUCCIÓN

Con el avance del derecho laboral a nivel mundial, se han empezado a evidenciar situaciones que ponen en menoscabo los derechos inherentes del trabajador, por tal motivo se ha hecho necesario el estudio de diferentes figuras que determinen o nominen las actitudes y acciones ejercidas, y que vislumbren dentro de la sociedad los comportamientos que laboralmente se encuentran contrarios al desarrollo pacífico de una relación laboral de carácter contractual. Es por tanto que la figura de acoso laboral definido como “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo” (Macdonald, 2013), ha requerido un exhaustivo acto de investigación y por tanto la expedición de diversas normatividades que regulen y sancionen el tema, ante esto la Unión Europea se ha expresado de la siguiente manera “el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”, siendo entonces estos los primeros pasos para los parámetros de sanción y prevención de la conducta denominada mobbing.

No obstante existen diversos acuerdos internacionales y mecanismos de protección en Colombia el termino mobbing o acoso laboral sigue siendo un tema desprovisto de contundencia legislativa, tal y como lo menciona Diazgranados

“el desconocimiento de la Ley y de la noción de acoso laboral, su confusión con otras figuras jurídicas, los vacíos legales y procedimentales y los criterios subjetivos que presenta su estatuto han acarreado inconvenientes en cuanto a la prevención, corrección y sanción del fenómeno” (Diazgrandos Quimbaya, 2014)

Por lo tanto Ley 1010 de 2006 ha sido considerada ineficaz, inoperante y vacía en cuanto a la protección del trabajador, siendo esto último el fundamento del presente artículo, por cuanto la necesidad de “una legislación en la materia, que busca el fortalecimiento institucional y normativo de lucha contra esta conducta” (Aconcha, 2016) nos permite la exploración exhaustiva sobre la ley citada, los antecedentes de la misma, la conducta y las leyes internacionales que de una forma u otra han intervenido en la formación de un concepto preciso de mobbing o acoso laboral.

Siendo entonces el objetivo principal del presente texto determinar si ¿existe en Colombia normatividad laboral suficiente que pretenda la regulación efectiva de las conductas propias del acoso laboral?, desde el punto de vista normativo en Colombia la ley 1010 de 2006, ya antes mencionada y la resolución 2646 de 2008, en donde se definen responsabilidades, se evalúa, se previene y se monitorea la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, allí no solo se adopta una tabla de enfermedades profesionales sino también la determinación de enfermedades causadas por el estrés del trabajo, estableciendo del mismo modo sanciones por el incumplimiento en la implementación de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, constituyen la totalidad de legislación motivada sobre el tema. Con el fin de dar respuesta a la pregunta anteriormente planteada el presente artículo buscara bajo un estudio investigativo no solo doctrinario sino jurisprudencial establecer la eficacia de estas dos normatividades y del mismo modo proponer mecanismos alternativos que permitan llenar los posibles vacíos jurídicos que las mismas pudiera llegar a tener.

Con base en lo ya expuesto se pretende lograr un investigación rigurosa de la normatividad encaminada a la protección del acoso laboral, a fin de establecer un panorama actual de la sociedad colombiana respecto de la conducta a tratar, apoyando lo mismo en los antecedentes internacionales de la figura, en el análisis jurisprudencial para finalmente y teniendo ya claridad del concepto del mobbing, fundamentar la necesidad actual de crear procedimientos nuevos, más completos y de amplio cubrimiento para que las situaciones de acoso dejen de aceptarse como parte inherente de las relaciones laborales, pretendiendo con esto no solo el avance legislativo del país, sino la protección verdadera de los derechos adquiridos como ser humano y a su vez como trabajador, tales como la dignidad e igualdad, que no son más que los pilares de las relaciones de carácter contractual en el ámbito laboral.

### **APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE ACOSO LABORAL**

El acoso laboral como un importante problema social, genera el detrimento de las relaciones contractuales, en Colombia “según cifras del Ministerio de Trabajo en el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos, de los cuales se calcula que menos del 10% han tenido alguna

retribución a favor del demandante.” (Portafolio, 2018), así mismo, de acuerdo con Víctor González

“en España, según los datos de la encuesta sobre la violencia en el entorno laboral, desarrollada por Piñuel en la Universidad de Alcalá c, más de 1,5 millones de personas son víctimas de hostigamiento laboral, lo que supone más del 12% de los trabajadores en activo. Además, uno de cada tres trabajadores manifestó haber sido víctima de maltrato psicológico en su vida laboral con una frecuencia semanal, y cerca del 77% de los afectados señaló un apoyo escaso o nulo en sus organizaciones” (Gonzalez, 2004)

Es entonces el hostigamiento laboral un fenómeno de talla mundial y por tanto su concepto comprende una amplitud y complejidad que a concepto de este autor se torna subjetiva en su ámbito de aplicación, sin embargo es de carácter fundamental establecer los lineamientos de su comportamiento para que a partir de esto la intervención jurídica en la investigación de la conducta no se confunda con las diferentes situaciones que por mera subordinación y propias de las relaciones laborales se presenta a lo largo de la vida laboral.

### Mobbing o Acoso Laboral

El termino acoso laboral haya fundamento en la psicología, el cual es estudiado en primera instancia en el ámbito de la relaciones interpersonales por Heinz Leymann (científico sueco) quien a partir de un enfoque clínico de la psicología estableció el termino mobbing, como la denominación oficial del hostigamiento laboral, de acuerdo con Patricia Barbado deriva del

“término inglés to mob, cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto), bien sea de forma amistosa u hostil. El sustantivo mob es el gentío, el vulgo, la plebe o el “populacho”, mientras el verbo to mob describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa.” (Barbado, 2004)

Así mismo el profesor Leymann define al acoso de la siguiente manera “acciones de comunicación negativa dirigidas por una o muchas personas en contra de otra, que salen a relucir con mucha frecuencia y durante mucho tiempo y en las que la relación entre el autor y la víctima se hace evidente” (Ausfelder, 2002, pág. 15) de este último concepto se pueden depurar cuatros puntos

principales “(i) Un proceso comunicativo que se administra de manera hostil. (ii) La existencia de un individuo sobre el que recae el acto comunicativo. (iii) Trae como consecuencia indefensión y condiciones de soledad. (iv) Una frecuencia determinada en el acto comunicativo.” (Díazgrandos Quimbaya, 2014, pág. 17)

Doctrinariamente el concepto de mobbing a globalizado las conductas de hostigamiento, ante esto la Corte Constitucional Colombiana citando a la Organización Internacional del Trabajo reconoce al mobbing como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (Sentencia C 780/2007). En concordancia con esto y por medio de diversos actos legislativos, normas y decretos en Colombia se han venido implementado medidas de prevención y sanción de la conducta mencionada, definiendo a la misma como

“toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” (Ley 1010 de 2006)

Dentro de este marco conceptual, es importante aclarar que no toda conducta tendiente a la subordinación propia del contrato laboral y que por sí misma se ve limitada por la dignidad humana puede ser considerada hostigamiento, ante esto el doctor Iñaki Piñuel quien tiene diversas investigaciones, conferencias y estudios sobre el tema ha delimitado estrategias o conductas habituales del acoso laboral, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:

“Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas. Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla. [...] Tratarle de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes. Ignorarlo o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia, o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su

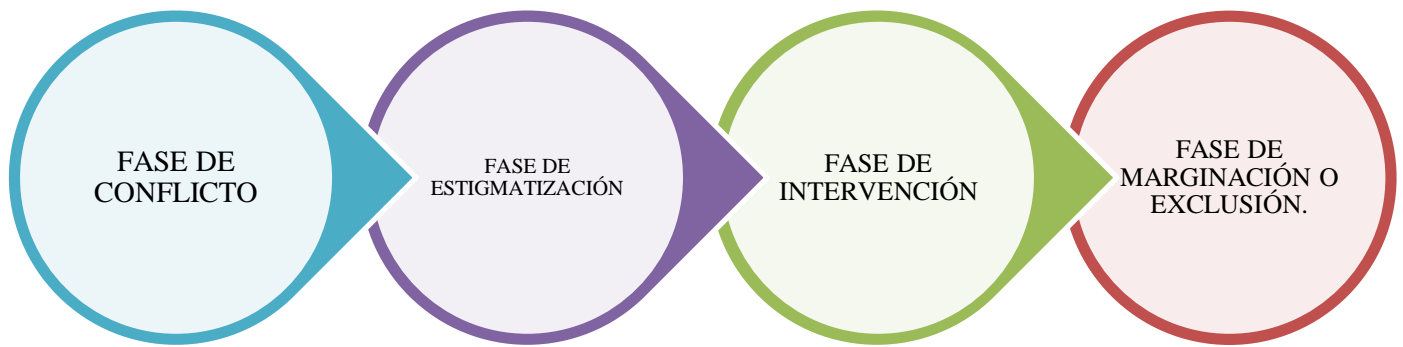
desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad. Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo. [...] Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo. Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc. Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo. Atacar sus convicciones personales, ideología o religión. Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.” (Piñuel, 2009, pág. 26)

Con base en los comportamientos señalados y los conceptos mencionados, podemos establecer que el acoso laboral es aquella conducta que va en menoscabo del trabajador, afectando su dignidad, por medio de actos que intimidan, perjudican, desmotivan, angustian y más al trabajador, producida por un superior jerárquico, jefe mediato o inmediato o un compañero de trabajo

#### Etapas del Mobbing

La conducta de acoso de acuerdo con las investigaciones realizadas en Suecia, cumplen con una serie de pasos que asimilan la conducta entre uno y otro caso. Cuando se hable de acoso laboral, o propiamente dicho el “mobbing” debemos establecer un proceso por medio del cual se cumplen 4 fases o estadios de desarrollo del conflicto, dichas fases fueron explicadas en su investigación por el científico Heinz Leymann (Universia, 2019), ya nombrado en el presente texto con anterioridad. Las cuatro fases corresponden a la evolución del proceso desde una perspectiva organizacional:





- Con las relaciones interpersonales surgen diferentes problemas que pueden solucionarse con el dialogo, sin embargo al generarse el conflicto putual se pueden presentar soluciones de forma negativa que avanzan a la estigmatización.

- Comprende la practica del hostigamiento como tal, ridiculizando, apartando, torpedeando las labores de la víctima, constituyendo de este modo el acoso laboral propiamente dicho, persistente, publica y demostrable dirigida a infundir miedo a generar inseguridad. no siendo esta en ningún mometo consetida por la víctima.

- La exposición publica del conflicto genera que el mismo llegue a conocimiento de la dirección de la empresa, la cual tiene el deber de intervenir de forma inmediata. Sin embargo dicha intervención en la mayoría de caso es inadecuada puesto que no se toman verdaderas medidas de solución del conflicto ocasionando la ultima fase del mismo.

- Es la ultima fase y se ocasiona cuando existe un abandono del puesto de trabajo, luego de haber experimentado alguna modalidad de acoso laboral. En este caso se entendera que la terminacion de la relación laboral no se da por justa causa por tanto sera deber el empleador pagar lo concerniente a la sanciones e indemnizaciones oportunas.

## ANTECEDENTES DEL ACOSO LABORAL

A raíz de la producción de nuevos estudios y conflictos de carácter laboral, el acoso laboral encontró su fuerza a finales del siglo xx siendo entonces considerado como uno de los principales motivos de producción de estrés laboral y por tanto se convirtió en el objetivo de diversas investigaciones que a lo largo de los años que han venido convirtiéndose en los fundamentos legales que las naciones acogieron para prevenir, sancionar y proteger a quienes propician y participan de dichas situaciones. No obstante actualmente, en Colombia existen normatividades vigentes para el tema en cuestión; es importante establecer que la misma haya sus pilares en los estudios y las normas internacionales, por lo tanto y antes de entrar en materia legislativa nacional se enunciaran los antecedentes históricos y legislativos de carácter internacional que fundamentan de algún modo la producción de leyes protectoras hacia el acoso laboral.

## Antecedentes Internacionales

En primera medida el termino mobbing se dio a conocer por primera vez por Konrad Lorenz quien por medio de este describió el comportamiento grupal visto en los animales; definiéndolo entonces como las agresiones de varios animales pequeños de carácter amenazante a un animal más grande, “detalla y estudia varias conductas que resultan de reacciones innatas como aprehensión, acecho, protección, agresión individual o colectiva y aprender a reconocer al enemigo, lo anterior se da para evitar al depredador.” (Garcia, Gomez, & Riveros, 2016) Más adelante Heinz Leymann (científico sueco) presenta el tema a partir del enfoque clínico de la psicología estableciendo al mismo como “mobbing” el termino oficial de esta conducta, definido de esta manera por Piñuel citado en (Macdonald, 2013): “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo”. En virtud de esto se inicia la investigación del acoso a nivel laboral en los países nórdicos, siendo entonces Suecia en 1993 quien emite la primera normatividad con respecto al tema, adoptando como medida para el empresario la obligación de prevenir el acoso moral de forma anticipada, además de esto este deberá tomar medidas y brindar apoyo a las víctimas de estas situaciones, en el año 2002 Francia en la ley de modernización social, incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, definiendo de forma concreta el acoso moral e insiste en el carácter reiterado de las conductas dañinas de hostigamiento. Así mismo Bélgica implementa en ese mismo año una red de apoyo que prevé la violencia psicológica en lugares de trabajo.

Aunque el avance europeo frente a las situaciones conflictivas de carácter laboral ha sido de amplio cubrimiento España es un país cuya legislación aun no establece normas de forma específica en la materia, no obstante

“la Ley de Prevención de riesgos laborales de 8 de noviembre de 1995 regula en los artículos 14- 15- 16- 18- 22 y 25 los derechos de protección a los trabajadores. El empresario responde no sólo en aquellos otros en los que sea sujeto activo de una conducta de acoso moral sino también en los supuestos en los que teniendo conocimiento de una situación de acoso por parte de un tercero, sea subordinado o compañero del trabajador acosado, no adopte las medidas pertinentes para hacer cesar dicha conducta.” (Llovera, Alfaro, & Bautista , 2014, pág. 15) Así mismo “el Estatuto básico del empleado público

de 2007 se ha dado un paso más y contempla expresamente en el art.95 el acoso moral como una sanción muy grave.” (Llovera, Alfaro, & Bautista , 2014, pág. 22)

Al respecto del acoso laboral la legislación de organizaciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas, han cobrado gran importancia no solo respecto de continente Europeo como tal sino en lo atienen a la legislación latinoamericana, por tanto de forma breve se establecerán los documentos que fundan bajo entidades internacionales la protección específica del trabajador:

- En primer lugar La declaración universal de los Derechos Humanos, establece en su artículo 1 que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Y en el artículo 23, numeral 1, afirma que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Siendo en primera medida este el instrumento internacional para determina el principio de la igualdad como pilar fundamental para la relación laboral.
- “El Convenio 155 de la OIT sobre la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, que aunque no hace referencia expresa al tema de acoso moral en el trabajo, da las pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de este y guarden relación con la actividad laboral, con el fin de reducir al mínimo en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio en el que se labore.” (Motta Cardenas, 2008, pág. 96)
- Y finalmente la declaración de la OIT (1998), la cual destaca los principios y derechos fundamentales en el trabajo, para cumplir tales propósitos, la declaración abarca cuatro áreas: La libertad de asociación y la libertad sindical así como el derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición del trabajo infantil, y; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En cuanto a la unión europea Cabe destacar el Convenio Europeo de Derechos Humanos en donde reconocen una serie de derechos en el ámbito del derecho al trabajo, así mismo Carta Social Europea de 1961, donde se establecen derechos al trabajador los cuales deberán hacerse efectivos

por medio de la política nacional e internacional de los Estados miembros. Y finalmente la Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar del trabajo del 20 de septiembre de 2001. En la cual se analiza el acoso moral como un problema grave, determinando los supuestos que pueden entenderse como acoso moral e incentiva a los Estados miembros para que asuman políticas de previsión y tratamiento adecuadas para que la legislación interna logre combatir el acoso. Siendo entonces lo anterior la legislación que en ámbito internacional europeo insta para la protección de las conductas agresivas de acoso, entendiéndose que de cierto modo cualquier conducta que implique el hostigamiento de trabajador puede ser considerada agresiva por cuanto afecta no solo el desarrollo laboral sino moral del mismo. A pesar de la alta gama de legislaciones ya existentes en el tema, en Latinoamérica el interés por legislar el mobbing no ha trascendido, ya que sólo Colombia y Brasil cuentan con leyes específicas que lo regulan. Sin embargo en “algunos países se han creado ordenamientos jurídicos que regulan algunas disposiciones generales en esta materia, como es el caso de Argentina y Venezuela” (Oceguera, Aldrete, & Ruiz, 2009)

A pesar de esto estas leyes en su mayoría regulan las relaciones laborales de carácter público (función pública), lo que implica en cierto modo un trato discriminatorio para aquellos trabajadores pertenecientes a empresas privadas, dejando de este modo aspectos importantes de carácter jurídico del mobbing fuera de la legislación y por tanto de la realidad actual del derecho laboral. Es preciso aclarar que a diferencia de la legislación europea, Latinoamérica no cuenta con uniformidad normativa al respecto no obstante podemos encontrar en las mismas algunos elementos comunes, tales como las definiciones de mobbing, procedimientos y sanciones, además la existencia de una falta de protección integral a la víctima, dado que en algunos casos sus derechos no se regulan o son ampliamente limitados, afectando de esta manera la seguridad jurídica de los trabajadores y dificultando del mismo modo el verdadero acceso a la administración de justicia. Siendo entonces las siguientes la normatividad latinoamericana existente frente al acoso laboral:

### Leyes de caracter General

Argentina: - Ley 7.232/ 2002, Provincia de Tucuman. - Ley 5.349/2003 , Provincia de Jujuy. - Ley 13.168/2004 contra la violencia laboral de la Provincia de Buenos Aires. -Ley 1.225/2004 contra la violencia laboral de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. -Ley 12.434/2005 ley de Violencia Laboral. - Ley 9.671/2006 de la Provincia Entre Ríos.

Venezuela: -Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCMAT), Venezuela (2005).

Mexico: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,

### Leyes específicas de Acoso Laboral

Brasil: Ley núm. 2.120 sobre asedio moral en la administración municipal de Ubatuba S P, - Ley complementaria No. 12.561 de Río Grande de Sul.- Ley Contra el Asedio Moral del Estado de Sao Paulo.

Colombia: Ley 1010/2006

### Antecedentes Nacionales

A pesar del gran avance legislativo a nivel internacional, con más auge en el continente europeo, y el poco interés latinoamericano en concentrarse en la problemática social de mobbing o del hostigamiento laboral, Colombia tienen una ley de carácter específico que abarca la materia, no obstante esta ley no cuenta con antecedentes normativos concisos, pero si específicamente se establecieron de cierto modo medidas de carácter protector al ambiente laboral.

“Si bien la Ley 1010 de 2006 tiene como objeto específico el tratamiento, la prevención y la sanción del acoso laboral, se enmarca en una serie de disposiciones y antecedentes que fundamentaron su expedición y con las cuales se debe articular la interpretación que se haga sobre ella. La regulación especial para el acoso laboral entra a integrarse con los postulados y principios que rigen en Derecho Laboral y que se derivan de una fuente legal o, en otros casos, de una fuente constitucional.” (Diazgrandos Quimbaya, 2014, pág. 25)

En ese orden de ideas la Constitución Política de 1991, en su calidad de norma de normas, establece en una serie de artículos principios fundamentales tales como el derecho al trabajo y la dignidad

humana, enaltece el derecho al trabajo, determinando condiciones dignas y justas, implicando de este modo principios que rigen la relación laboral.

“En efecto, la Carta Constitucional de 1991, consagró en los artículos 25, 26, 39, 48 y 53, 55 el trabajo, sus derechos y prerrogativas, las relaciones colectivas y la seguridad social, desprendiéndose de estas cláusulas el carácter tuitivo que merece el trabajo, las condiciones dignas y justas que le son inherentes, el anhelo de libertad laboral, la importancia de la igualdad y unidad en el ambiente de trabajo.” (Goyes & Hidalgo, 2017, pág. 171)

Con base en el artículo 53 de la carta política el congreso expide el estatuto del trabajador (Código Sustantivo del trabajo) dentro del cual resaltan los siguientes artículos:

“Art 57-5 Es obligación del empleador “Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

Art 59-9 Está prohibido al empleador “Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad”

Así mismo diversos decretos como: Decreto 2351 de 1965 y el Decreto 1838 de 1994, que establecen no solo justas causas para el despido o retiro del trabajador, sino que tipifican las enfermedades profesionales, dándole paso al acoso laboral de establecerse como causal de enfermedades de este tipo demostrando la relación causa efecto y los riesgos que la misma conlleva. Y el Código Penal Colombiano el cual sanciona en cierto modo las conductas que afecten el libre desarrollo laboral, estableciendo como fundamento del mismo la dignidad humana.

“A su turno del Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002), puede ser pertinente citar, entre otras, las siguientes disposiciones:

Conforme al artículo 33-7, es derecho del servidor público: “Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas”. El artículo 34-8, contempla como deber del servidor público: “Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio”. El artículo 35-2 y 7, consagra como prohibiciones al servidor público: “Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes”. “Ejecutar actos de violencia

contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos”. Si se examinan estas normas y otras relacionadas, en términos generales resultan subsumidos distintos aspectos de la violencia en el trabajo o del acoso laboral” (Martinez Cardenas & Ramirez, 2013)

A pesar de esto no fue hasta el año 2006 con la aprobación de proyecto de ley no. 88 de 2004, que se promulgaría la ley 1010 de 2006, con la cual se define, previene, corrige y sanciona las formas de agresión en el contexto de una relación laboral privada o pública., que Colombia enfatizo en el acoso laboral, además de esto y con ocasión del desarrollo legislativo sobre el hostigamiento en el trabajo se profiere la resolución 2646 de 2008, en donde se definen responsabilidades, se evalúa, se previene y se monitorea la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, allí no solo se adopta una tabla de enfermedades profesionales sino también la determinación de enfermedades causadas por el estrés del trabajo, estableciendo del mismo modo sanciones por el incumplimiento en la implementación de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

## **LEY 1010 DE 2006**

### **Análisis de la Ley**

Es importante a partir de este momento adentrarnos un poco en la ley 1010 de 2006 estableciendo entonces una definición concreta y legal de acoso laboral, la cual se encuentra el en artículo 2 de la misma

“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.” (Subrayado fuera del texto).

Cabe resaltar dentro de dicha definición este acoso debe ser persistente y demostrable, que atrae como consecuencia la desmotivación laboral o la renuncia por parte del trabajador. Del mismo modo esta ley determina las actividades que

“no son consideradas como acoso laboral, sino que hacen parte de la convivencia y normatividad de la compañía o sociedad que se establezca, tales como:

- El cumplimiento de deberes y responsabilidades frente al cargo.
- El uso de la confidencialidad respecto a la información.
- Actos por parte de la compañía donde pretenda mantener la disciplina, el orden y las relaciones interpersonales.
- El manejo de circulares o memorandos frente al incumplimiento o decremento de la productividad que afecten directamente la rentabilidad.
- Cumplimiento de las labores a cabalidad así se requiera mayor tiempo del invertido por parte del empleado.” (Aguilar , Cano, Osorio, & Rodriguez, 2012)

La presente norma, establece que su ámbito de aplicación serán las relaciones de carácter laboral, en donde se prestan relaciones de jerarquía y subordinación. Siendo esto último determinado por la corte a través de la sentencia C 960 de 2007 de la siguiente manera

“La protección al trabajador frente al acoso laboral, en los términos de la ley parcialmente acusada, obedece a la existencia real de subordinación pues la dependencia en la relación es la que determina la posibilidad de acoso, de acuerdo a los sujetos y al ámbito de aplicación de la ley” (Sentencia C 960, 2007)

De acuerdo con lo anterior, esta norma “tiene un carácter restrictivo en la medida en que sólo contempla las conductas desarrolladas dentro de la relación laboral, dejando por fuera relaciones comerciales que también podrían afectar a una parte de esa relación laboral” (Muñoz, 2007, pág. 240), excluyendo entonces de este modo las relaciones de carácter civil o comercial de prestación de servicios, como lo referente a la contratación administrativa, así mismo se establece en la ley 1010 los sujetos sobre los cuales de forma activa o pasiva se pueden dar este tipo de conductas. (Ley 1010 de 2006)



Es importante aclarar que dentro del mobbing, existen circunstancias atenuantes las cuales bajo la gravedad de la conducta que presupone el acoso laboral, no son lógicas ni acorde a la protección verdadera del trabajador agredido por cuanto buena conducta con anterioridad, la emoción o reparación no desplaza el despojo de la dignidad al que se ve sometida la víctima, de modo tal que atenuar la responsabilidad de quien comete dichos actos no se encuentra justificada, sin embargo la ley 1010 de 2006 en su artículo tercero las establece de la siguiente forma:

Buena conducta anterior

Estado de emoción o pasión excusable.

- En este caso las emociones pueden ser temor intenso, ira o dolor, cuyo atenuante no aplicará de tratarse de acoso sexual.

Voluntariamente disminuir o anular las consecuencias

Reparar el daño ocasionado

Condiciones de inferioridad

- Determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que influyan en la comisión de la conducta

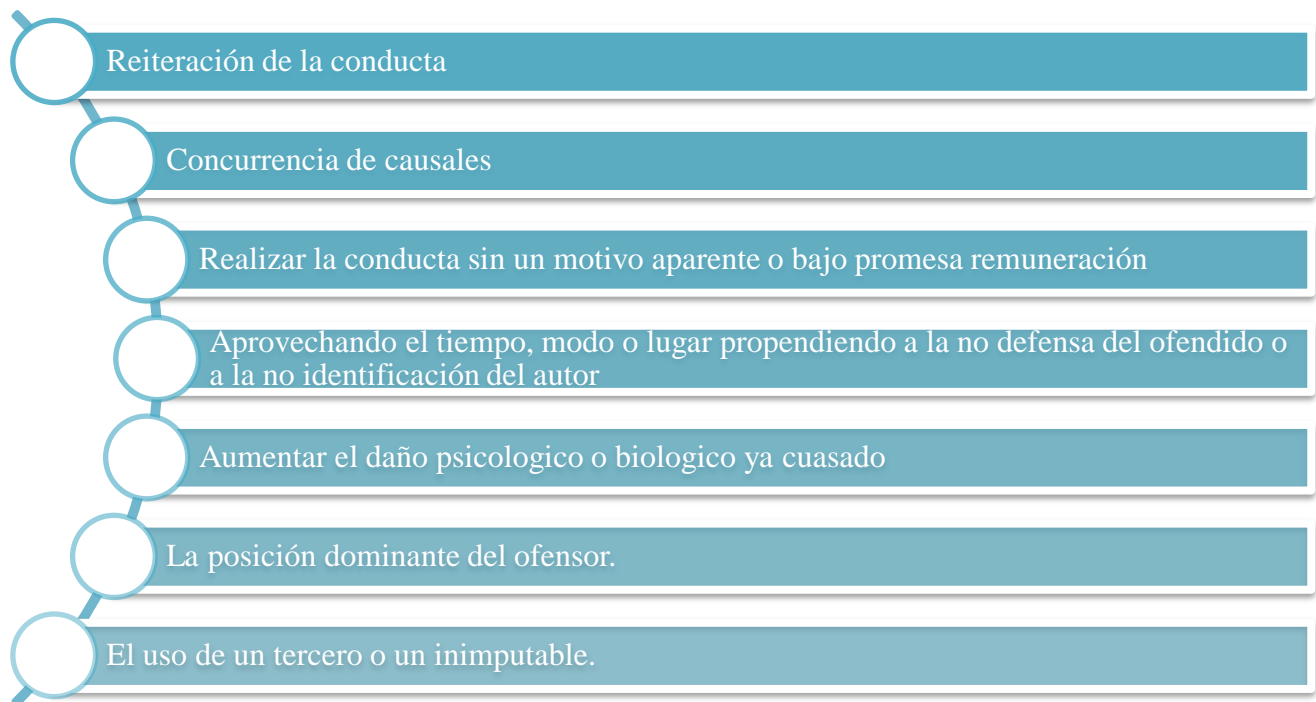
Existencia de provocación o desafío

- Esta puede ser por parte del superior, compañero o subalterno.

circunstancias análogas

- Respecto a esta causal la normatividad deja un vacío enorme, puesto que no establece que son causales análogas o que podría considerarse similar a las causales anteriores, por tanto existe espacio para la subjetividad en la aplicación de la norma.

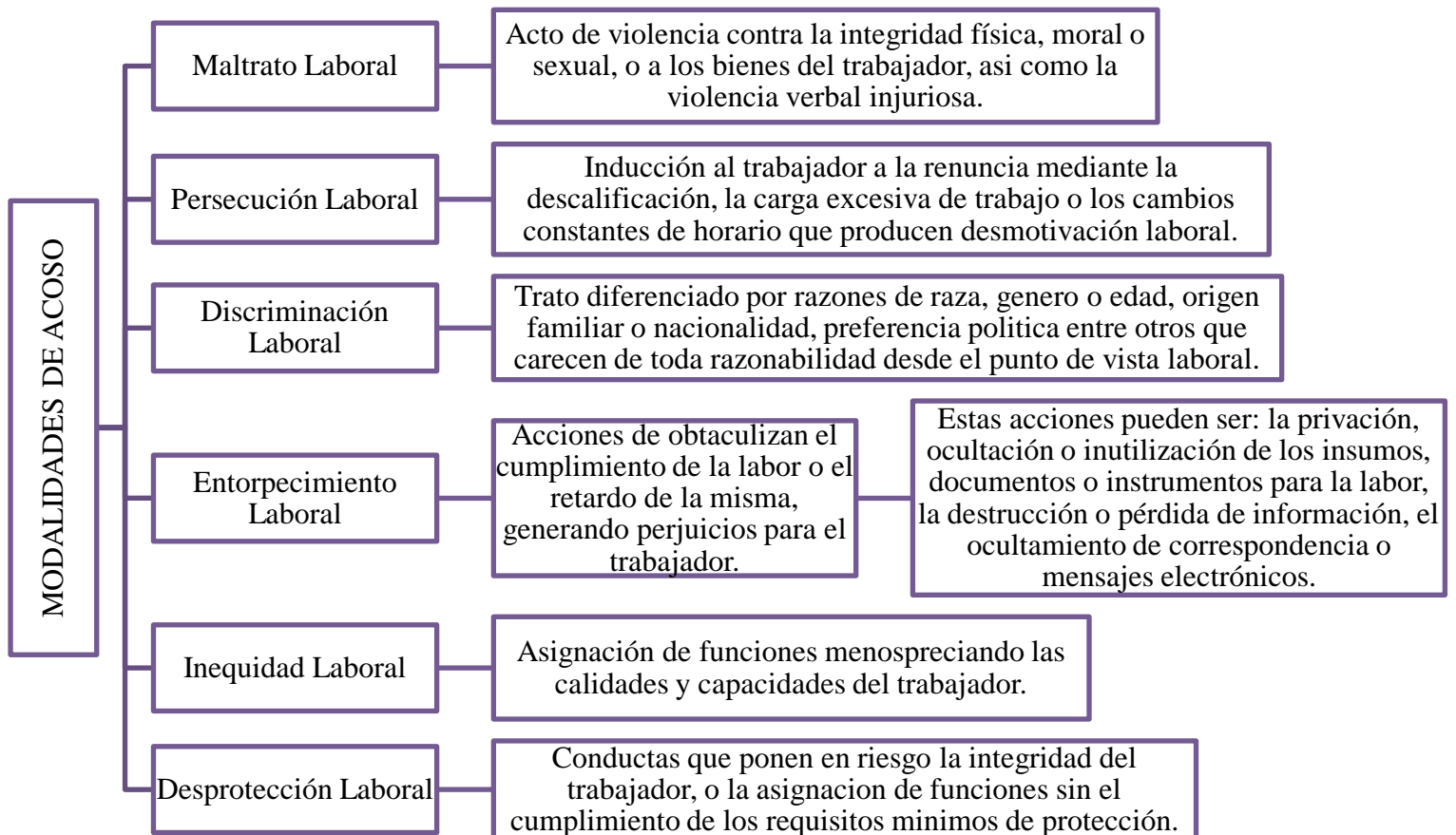
Finalmente y respecto de las circunstancias de agravación, son claras y cubren los verdaderos motivos de agravación de la conducta, por cuanto los resultados de acuerdo con las circunstancias son de mayor afección y por eso mismo requieren una sanción suficiente, que genere en cierto modo un precedente para que dichos casos de acoso no se repitan. A continuación se enuncian las causales de agravación de la conducta contenidos en el artículo 4 de la Ley 1010 de 2006



Una vez estando claros los antecedentes, el concepto, circunstancias de atenuación y agravación de la conducta es pertinente establecer las sanciones a la misma; las cuales están tipificadas en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, a continuación de forma sucinta serán enunciadas las sanciones establecidas, como primer filtro sancionatorio este artículo establece que de tratarse de un servidor público dichas conductas serán consideradas falta gravísima. Al respecto de la terminación del contrato dispone que de darse por terminado el mismo con ocasión del acoso corresponderá al empleador el pago de la sanción por despido sin justa causa. Así mismo establece una multa tanto al empleador como a la persona agresora de 2 a 10 salarios mínimos legales, junto con el pago del 50% de los profesionales que presten apoyo a la víctima por las alteraciones de salud y demás derivadas del acoso (esta sanción recaerá en su totalidad al empleador, sin perjuicio de la atención oportuna al trabajador afectado), y finalmente será justa causa de terminación del contrato para quien ejecute la conducta.

## Modalidades del acoso laboral

En concordancia con lo anterior se han determinado 6 modalidades distintas de acoso laboral las cuales serán explicadas a continuación:



Uno de tantos problemas de la ley 1010 y de la promulgación de la misma, es el temor latente a recibir una denuncia por comportamientos tales como exigencias o cambio propios del ius variandi que le es otorgado al empleador,

Estas- “situaciones puede generar dos consecuencias: la primera, que dentro de las empresas no quieran divulgar la ley de acoso laboral por considerarla perjudicial para ejercer acciones correctivas; y la segunda, que sería una de las ventajas de la ley, que los procedimientos se vuelvan más objetivos y que los actos como sanciones y despidos se hagan con más respeto a la legislación laboral.” (Garzon Landinez, 2013, pág. 63)

Es por esto que es importante que a pesar de las conducta señaladas antes, que no son acciones propias de hostigamiento, determinar otras conductas o comportamientos que pueden confundirse con el acoso laboral, no obstante su trato jurídico difiere, por lo que en el presente texto estudiarán conductas como el acoso sexual, teniendo en cuenta siempre las posibilidades de defensa que tienen los trabajadores en caso de estas situaciones.

### ***Acoso Sexual***

Con bastante frecuencia, esta conducta tiende a globalizarse dentro del concepto de acoso laboral, haciendo de este como una conducta única cuando se habla de mobbing, no obstante el acoso sexual comprende una de las tantas formas de hostigamiento laboral, este es conducta tipificada en el código penal,

“aunque no hay una definición genérica de acoso sexual a nivel mundial, podemos identificar que hay características permanentes que nos permiten determinar la conducta de acoso sexual laboral, como las siguientes:

- La conducta inequívocamente tiene que ser de carácter sexual y tenga como efecto en el sujeto pasivo desagrado u ofensa.
- El hostigamiento, persecución y acoso sexual tiene que ser reflejado en el ambiente de trabajo como intimidatorio para el sujeto pasivo de la conducta.” (Causil, 2016)

En Colombia la ley 1257, por medio de la cual se previenen y sancionan todas las formas de discriminación y violencia contra la mujer, se ha encargado de crear, modificando por sí misma un tipo penal, el cuándo condena esta conducta en uno a tres años de condena intramuros, es decir, prisión. Esta conducta haya diferencia frente al hostigamiento o acoso laboral, por cuanto esta última no pretende en ningún momento la satisfacción sexual de quien lo ejecuta, finalidad que es propia y única del acoso sexual de acuerdo la ley citada

“Acoso sexual. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años” (Ley 1257, 2008, artículo 29)

En ese orden de ideas, podemos entender que las conductas de acoso sexual, además de ser consideradas parte del hostigamiento laboral, tiene una regulación propia que podríamos llegar a entender como complemento legislativo respecto al tema de la ley 1010 de 2006,

“Si bien nuestra ley de acoso laboral es anterior a la ley sobre la prohibición de la violencia contra la mujer, debió haber respetado los convenios de la cedaw y Belem do Pará, máxime teniendo en cuenta que el acoso sexual es una de las manifestaciones del acoso laboral más frecuentes y que recae sobre todo contra las mujeres, afectando así su integridad física y sexual.” (Garzon Landinez, 2013, pág. 69)

De modo que una de las mayores críticas de la ley 1010 de 2006 puede ser el desconocimiento de la perspectiva de género, es decir, la protección específica de la mujer dentro del ámbito laboral. Siendo entonces los preceptos de la Ley 1225 de 2008 no solo aplicables a la mujer, sino por extensión a los trabajadores que sufren acoso de este tipo en su lugar de trabajo. No obstante

“la inclusión de una perspectiva de género en las diferentes normas nacionales hace parte de las obligaciones que ha adquirido el Estado recientemente y que conforman uno de los grandes logros a nivel de estudios de género, los cuales han suscitado un reconocimiento por las condiciones en las que viven las mujeres y reivindican la discriminación histórica a que han sido sometidas.” (Garzon Landinez, 2013, pág. 72)

#### Critica a la Ley 1010 de 2006

Dentro del marco de la ley 1010, como único presupuesto normativo del acoso laboral en Colombia, que a grandes rasgos cumple con ciertos parámetros internacionales de regulación, pero en bajo en principio de la realidad laboral colombiana tiene en trasfondo enormes vacíos jurídicos tales como la precisión en las conductas y la aplicación errada de procedimientos, que a luz de lo estudiado, pueden llegar a ser laxos y hasta indulgentes. “Sin embargo es de suma importancia reconocer los esfuerzos del Legislador por la efectiva protección hacia las condiciones de dignidad en el lugar de trabajo.” (Garzon Landinez, 2013, pág. 130)

En este punto, teniendo un vasto conocimiento sobre la ley 1010 de 2006 que ya hemos adquirido a lo largo del texto, entraremos a determinar su eficacia jurídica, la exposición del acoso laboral como eje principal de la ley y finalmente las posibilidades de mejora de la misma.

## **Eficacia de la Ley**

Cuando hablamos del ámbito de la ley y la misma se especificó que esta abarcaba las relaciones laborales, excluyendo de algún modo aquellas relaciones que por cuestiones de la sociedad actual han surgido, y por tanto dejando por fuera una parte significativa de los trabajadores del país, a raíz de esto la corte constitucional en la sentencia C 960 /2007 cuyo magistrado ponente el Doctor Manuel José Cepeda Espinosa

“limitó el análisis de las condiciones dignas de trabajo a relaciones de subordinación; la protección adicional que otorgó entonces fue la de aplicar la Ley a los contratos de realidad, situación que contribuye a la ineficacia de la misma toda vez que dichos contratos son reconocidos tras largos procesos judiciales después de que la víctima se ha retirado de su lugar de trabajo, dejando sin efecto el fuero de seis meses que tienen quienes denuncian.” (Garzon Landinez, 2013, pág. 214)

Ante esto no queda otra opción más que evaluar que tan eficaz es una ley que impone cargas a los sujetos a quienes protege, por tanto los procesos de implementación de la misma, que en ningún momento han sido exhaustivos y que por el contrario han dado largas, constituyen no solo un problema fundamental en la comprensión, prevención y sanción del hostigamiento laboral. La agresión y el hostigamiento son también en un elemento laxo dentro del concepto de acoso laboral plasmado en la ley puesto que,

“constituye una norma de apertura en cuanto a los medios que puedan ser utilizados para concretar la agresión. La prueba, en este caso, sólo se orienta a exponer el hostigamiento, careciendo de total relevancia la vía por la cual éste se haya ejercido” (Caamaño & Ugarte, 2014)

Causando de este modo un retroceso en cuanto a la protección de los derechos del trabajador, son entonces factores de la ineficacia de la ley

“la inoperancia de las entidades para prevenir y corregir el acoso laboral; el lenguaje jurídico utilizado, que deja por fuera del juego a la víctima; la poca disposición de los profesionales del derecho para adelantar demandas sobre acoso laboral; y tal vez la más importante, los mecanismos probatorios. A esto se suma el proceso de opacidad jurídica

del fenómeno, que dificulta su construcción como un problema jurídico y social.” (Lopez Pino & Seco Martin, 2015, pág. 117)

De modo que esta ley no es del todo eficaz, ocasionando con esto grandes niveles de desprotección a los trabajadores acosados.

### **Visibilidad del acoso laboral**

Dentro de la definición normativa de acoso debemos resaltar en concepto de demostrable, el cual engloba una serie de complejos a cargo del trabajador que de por sí ya se encuentra limitado, “teniendo esto presente, nos encontramos nuevamente frente a la dificultad de las víctimas para denunciar una situación de mobbing, puesto que la Ley no sólo define las conductas de acoso como persistentes y demostrables, sino también como públicas” (Vargas & Carrillo, 2011, pág. 116), desconociendo de este modo no solo la característica silenciosa del mobbing, sino exaltando este fenómeno dentro del ámbito laboral. Dado que aunque la ley sanciona a las partes participantes (excluyendo a la víctima), no propone acciones que de alguna manera obliguen a medir, evaluar e intervenir en los factores logísticos, también llamados organizacionales tales como: “el gran tamaño de una empresa, la falta de organización, alta burocracia, estilos de liderazgo demasiado autoritarios o demasiado laxos, conflictos de rol, bajo control de las tareas, pobre comunicación organizacional, sobrecarga de trabajo y clima organizacional tenso, entre otras.” (Vargas & Carrillo, 2011, pág. 108) Que son factores de relevancia para el fenómeno del hostigamiento laboral. Haciendo aún más invisible el tema del acoso y por tanto no solo logrando la ineficacia de la Ley sino indicando a los trabajadores que aunque existe un procedimiento indicado para la solución de estos conflictos el mismo no es el adecuado por cuanto no solo impone cargas innecesarias a la víctima, sino que dado su carácter

“individualista que permea el tratamiento del acoso laboral dentro de la legislación colombiana, ignorando que se trata de un fenómeno más de tipo psicosocial, es decir que atañe a la manera como las personas interactúan dentro del entorno laboral, y de cómo las consecuencias del mismo trascienden el contexto en que se gestan para dar lugar a un problema social en el sentido más amplio, cobrando interés incluso en el ámbito de la salud pública” (Vargas & Carrillo, 2011, pág. 118)

## CONCLUSIONES

Como resultado del análisis histórico, conceptual y normativo del acoso laboral y específicamente de la Ley 1010 de 2006 podemos establecer las siguientes conclusiones:

El concepto de mobbing nace a raíz de los estudios realizados en especies animales, y que aplicado a la realidad actual y contractual del derecho laboral encaja en los comportamientos destacados de las entidades que por su característica organizacional no hayan un punto medio de protección para sus trabajadores y por tanto propician los actos de acoso cometidos en el ámbito laboral. Por tanto el acoso laboral es un fenómeno de carácter global, que se ha estudiado desde los años 80 y por ende tiene razones y fundamentos de peso para ser analizado de forma concisa dentro del ámbito normativo latinoamericano.

Desde el punto de vista legislativo Europa se ha encargado de forma profunda de establecer bases claras para que Latinoamérica copie su proceso y por tanto logre una mayor profundidad y eficacia en las leyes ya existentes respecto al hostigamiento laboral. A pesar de que Colombia es uno de los dos países con una legislación específica del tema, esta no es suficiente y por lo cual ha requerido de intervenciones no solo jurisprudenciales, sino la creación de normas que complementen falencias tales como la perspectiva de género, el desconocimiento de procedimientos verdaderos y de aplicación real dentro de las empresas.

La ley 1010 de 2006, a pesar de su intención de proteger al trabajador, contiene vacíos demasiado amplios que no permiten una eficacia verdadera, por cuanto no solo es individualista sino que desconoce aspectos propios del mobbing, impone cargas innecesarias al trabajador y además lo re victimiza exponiendo al trabajador a nuevas situaciones que no solo empeoran su condición laboral sino que además permiten la expansión de este fenómeno. La existencia de la ley como la analizada en el texto, no solo evidencia la intención ampliamente expresada por el legislador de reconocer las situaciones de hostigamiento en el trabajo sino la necesidad de hacerlo de una forma eficaz, eficiente y legal, de modo que se deberá evaluar la posibilidad de realizar un nuevo articulado que redefina el mobbing, quitándole condiciones especiales para su producción tales como la publicidad o la persistencia y determinando medios verdaderos de prevención del mismo, no solo con sanciones sino con educación y capacitación a los empleados para que sean ellos quienes reconozcan las situaciones de acoso y así mismo las denuncien.



Se debe resaltar que

“Las dificultades halladas en la génesis de la Ley de Acoso Laboral en Colombia podrían tener dimensiones en común con las que se dan en otros problemas de derechos y normas laborales. Incluso con otras problemáticas en términos de derechos humanos que se han tratado de abordar desde la elaboración de instrumentos jurídicos (Ley de víctimas y restitución de tierras). Esto evidencia la distancia entre el campo jurídico y el social, en especial en países en donde la construcción de la ciudadanía es endeble.” (Seco Martin & Lopez Pino, 2015, pág. 139)

Finalmente es importante reconocer que a pesar de que la ley no comprende la complejidad de la situación, en los últimos dos años se han dado fallos Jurisprudenciales definitivos que promueven en la ámbito laboral una seguridad jurídica respecto de los trabajadores en esta situación, dejando claro así mismo que son los fallos, que en dicho caso se han encargado de complementar la norma, mas no la norma por si misma que genera dicha seguridad en el entorno laboral para los trabajadores acosados. En consecuencia, la ley es un paso importante para frenar el acoso laboral, más no el paso definitivo de carácter normativo para el tema en cuestión.

## **REFERENCIAS**

### **BIBLIOGRAFICAS**

- Aconcha, E. P. (2016). El acoso laboral en Colombia: Tratamiento normativo de la conducta (Trabajo de Grado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Aguilar, I. S., Cano, S., Osorio, D. C., & Rodríguez, L. M. (2012). Análisis e Implicaciones de la Ley 1010 de 2006 en Colombia (Trabajo de grado). Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Ausfelder, T. (2002). Mobbing: El acoso moral en el trabajo. Barcelona: Océano.
- Barbado, P. (2004). El acoso Psicológico en el ámbito laboral. Mobbing: su tratamiento en la jurisprudencia española. Jurisprudencia Argentina: Buenos Aires.

- Caamaño, E., & Ugarte, J. L. (2014). El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, 95-105.
- Causil, K. d. (2016). *Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral en contra de la Mujer: un análisis jurídico frente a sus implicaciones legales (trabajo de grado)*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Diazgrandos Quimbaya, L. A. (2014). *Acoso Laboral: análisis conceptual y comparado*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- García, A., Gómez, M. A., & Riveros, J. (2016). *Acoso laboral en el contexto Colombiano: análisis del constructo (SPAD) Trabajo de grado*. Bogotá: Universidad Santo Tomas.
- Garzón Landínez, T. C. (2013). *Críticas y perspectivas de la Ley 1010 de 2006: una aproximación desde la definición jurídica y psicológica del acoso laboral*. Bogotá: Opera Prima Facultad de Jurisprudencia Universidad del Rosario.
- González, V. M. (2004). *Acoso Laboral. Aproximación al Mobbing*. SEMERGEN, 3-16.
- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2017). Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia. *Entramado*, 168-183.
- Llovera, S., Alfaro, R., & Bautista, J. (2014). *Acoso Laboral: un análisis normativo y jurisprudencial*. Cataluña: Universidad Politécnica de Cataluña.
- López Pino, C. M., & Seco Martin, E. (2015). Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología. *Revista de Derecho*, 119-147.
- Macdonald, A. F. (17 de Mayo de 2013). *El Mobbing o acoso moral en los trabajadores*. Recuperado el 12 de Marzo de 2019, de Salta 21 Cultura y actualidad: <http://salta21.com/El-mobbing-o-acoso-moral-en-los.html>
- Martínez Cárdenas, E. E., & Ramírez, J. M. (2013). *El acoso laboral en Colombia: conceptualización, caracterización y regulación*. XX Congreso Mundial de Derecho al Trabajo y Seguridad Social. Bogotá: Colciencias.
- Motta Cárdenas, F. (2008). El acoso laboral en Colombia. *Via Iuris*, 93-105.

- Muñoz, A. M. (2007). La nueva legislación sobre Acoso Laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006). *Revista Latinoamericana de Derechos Social*, 239-246.
- Oceguera, A., Aldrete, G., & Ruiz, A. (2009). Estudio comparado de la legislación del Mobbing en Latinoamérica. *Acta Republicana Política y Sociedad*, 83-94.
- Piñuel, I. (2009). *Liderazgo Zero: el liderazgo más allá del poder, la rivalidad y la violencia*. Madrid: LID.
- Portafolio. (26 de Agosto de 2018). Acoso Laboral sigue creciendo en Colombia. Obtenido de Portafolio: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/el-acoso-laboral-crece-en-colombia-520447>
- Seco Martin, E., & López Pino, C. M. (2015). Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 119-147.
- Universia. es (12 de marzo de 2019). Mobbing acoso laboral. Obtenido de Fases del Mobbing: <https://www.universia.es/fases-mobbing/mobbing-acoso-psicologico/at/1121953>
- Vargas, A. M., & Carrillo, J. E. (2011). Mobbing en Colombia: Alcances y Limites de la Ley 1010 de 2006. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 106-120.

## **LEYES**

- Ley 1010 de 2006, Diario Oficial de la Republica de Colombia, Bogotá, Colombia, 23 de enero de 2006 .
- Ley 1257 de 2008, Diario Oficial de la Republica de Colombia, Bogotá, Colombia, 4 de diciembre de 2008

## **JURISPRUDENCIA**

- Sentencia C 780/2007 (Corte Constitucional 26 de Septiembre de 2007) [M.P. Humberto Antonio Sierra Porto].
- Sentencia C 960/2007 (Corte Constitucional 14 de Noviembre de 2007) [M.P. Manuel Jose Cepeda Espinosa].